JAN 2 8 1980

item 899 S 9.10:9455

TREATIES AND OTHER INTERNATIONAL ACTS SERIES 9455

54-603
850
1691
-92310-6

INDUSTRIAL AND COMMERCIAL JOB TRAINING FOR WOMEN

f-mr---
GP00/50
input
12/29/80,1
Rev 12/30 OB
7040797

Agreement Between the
UNITED STATES OF AMERICA
and MOROCCO

Signed at Rabat August 14, 1978

Vocational education & women
-181- fz
Econ asst, Amer fz

NOTE BY THE DEPARTMENT OF STATE

Pursuant to Public Law 89–497, approved July 8, 1966 (80 Stat. 271; 1 U.S.C. 113)—

". . . the Treaties and Other International Acts Series issued under the authority of the Secretary of State shall be competent evidence . . . of the treaties, international agreements other than treaties, and proclamations by the President of such treaties and international agreements other than treaties, as the case may be, therein contained, in all the courts of law and equity and of maritime jurisdiction, and in all the tribunals and public offices of the United States, and of the several States, without any further proof or authentication thereof."

For sale by the Superintendent of Documents, U.S. Government Printing Office, Washington, D.C. 20402. Subscription Price: $110. per year; $27.50 additional for foreign mailing. Single copies vary in price. This issue $2.25. cents.

MOROCCO

Industrial and Commercial Job Training for Women

Agreement signed at Rabat August 14, 1978;
Entered into force August 14, 1978.

A.I.D. Project Number 608-0147
Project Agreement No. 608-78-005

PROJECT
GRANT AGREEMENT
BETWEEN
THE KINGDOM OF MOROCCO
AND
THE UNITED STATES OF AMERICA
FOR
INDUSTRIAL AND COMMERCIAL JOB TRAINING
FOR WOMEN

Dated: August 14, 1978

TIAS 9455

A.I.D. Project No. 608-0147

Project Grant Agreement

Dated: August 14, 1978

Between

The Kingdom of Morocco, acting through the Ministry of Labor and Professional Training ("Grantee")

and

The United States of America, acting through the Agency for International Development ("A.I.D.")

Article 1: The Agreement

The purpose of this Agreement is to set out the understandings of the parties named above ("Parties") with respect to the undertaking by the Grantee of the Project described below, and with respect to the financing of the Project by the Parties.

Article 2: The Project

SECTION 2.1. Definition of Project. The Project, which is further described in Annex 1, has as its purpose to integrate women trainees into the Labor Ministry's industrial and commercial training centers (OFPPT), to prepare them with marketable skills, and to assist them in job placement appropriate to their training. There are three interrelated elements of the project:

(a) the opening of pilot training programs for women at the OFPPT centers at Fes and Casablanca;

(b) the upgrading of the program by introducing practical skills training; and

(c) assistance to the Labor Ministry in those matters concerning the employment of the trainees and the evaluation of their on-the-job training.

Annex 1, attached, amplifies the above definition of the Project. Within the limits of the above definition of the Project, elements of the amplified description stated in Annex 1 may be changed by written agreement of the authorized representatives of the Parties named in Section 8.2, without formal amendment of this Agreement.

SECTION 2.2. Incremental Nature of Project.

(a) A.I.D.'s contribution to the Project will be provided in increments, the initial one being made available in accordance with Section 3.1 of this Agreement. Subsequent increments will be subject to availability of funds to A.I.D. for this purpose, and to the mutual agreement of the Parties, at the time of a subsequent increment, to proceed.

(b) Within the overall Project Assistance Completion Date stated in this Agreement, A.I.D., based upon consultation with the Grantee, may specify in Project Implementation Letters appropriate time periods for the utilization of funds granted by AID under an individual increment of assistance.

Article 3: Financing

SECTION 3.1. The Grant. To assist the Grantee to meet the costs of carrying out the Project, A.I.D., pursuant to the Foreign Assistance Act of 1961, as amended,[1] agrees to grant the Grantee under the terms of this Agreement not to exceed two million four hundred thousand United States ("U.S.") Dollars ($2,400,000) ("Grant").

The Grant may be used to finance foreign exchange costs, as defined in Section 6.1, and local currency costs, as defined in Section 6.2 of goods and services required for the Project.

SECTION 3.2. Grantee Resources for the Project

(a) The Grantee agrees to provide or cause to be provided for the Project all funds, in addition to the Grant, and all other resources required to carry out the Project effectively and in a timely manner.

(b) The resources provided by Grantee for the Project will be not less than the equivalent of U.S. $800,000, including costs borne on an "in-kind" basis.

SECTION 3.3. Project Assistance Completion Date

(a) The "Project Assistance Completion Date" (PACD), which is September 30, 1982, or such other date as the Parties may agree to in writing, is the date by which the Parties estimate that all services financed under the Grant will have been performed and all goods financed under the Grant will have been furnished for the Project as contemplated in this Agreement.

(b) Except as A.I.D. may otherwise agree in writing, A.I.D. will not issue or approve documentation which would authorize disbursement of the Grant for services performed subsequent to the PACD or

[1] 75 Stat. 424; 22 U.S.C. § 2151 note.

for goods furnished for the Project, as contemplated in this Agreement, subsequent to the PACD.

(c) Requests for disbursement, accompanied by necessary supporting documentation prescribed in Project Implementation Letters are to be received by A.I.D. or any bank described in Section 7.1 no later than nine (9) months following the PACD, or such other period as A.I.D. agrees to in writing. After such period, A.I.D., giving notice in writing to the Grantee, may at any time or times reduce the amount of the Grant by all or any part thereof for which requests for disbursement, accompanied by necessary supporting documentation prescribed in Project Implementation Letters, were not received before the expiration of said period.

Article 4: Conditions Precedent to Disbursement

SECTION 4.1. First Disbursement. Prior to the first disbursement under the Grant, or to the issuance by A.I.D. of documentation pursuant to which disbursement will be made, the Grantee will, except as the Parties may otherwise agree in writing, furnish to A.I.D. in form and substance satisfactory to A.I.D.:

(a) Evidence that classrooms and dormitories are available at each pilot center sufficient to accommodate the numbers of women specified in the project description;

(b) Evidence that appropriate Moroccan staff, qualified in the technical areas specified in the project description, are assigned to the pilot training centers to train women during the first year of the project;

(c) Evidence that the Grantee has budgeted for all of its Moroccan Dirham contribution to the Project for the first year of Project Implementation; and

(d) An executed contract for technical advisory services for the Project acceptable to AID with a firm acceptable to A.I.D.

SECTION 4.2. Notification. When A.I.D. has determined that the conditions precedent specified in Section 4.1 have been met, it will promptly notify the Grantee.

SECTION 4.3. Terminal Dates for Conditions Precedent. If all of the conditions specified in Section 4.1 have not been met within 180 days from the date of this Agreement, or such later date as A.I.D. may agree to in writing, A.I.D., at its option, may terminate this Agreement by written notice to Grantee.

Article 5: Special Covenants

SECTION 5.1. Project Evaluation. The Parties agree to establish an evaluation program as part of the Project. Except as the Parties otherwise agree in writing, the program will include, during the implementation of the Project and at one or more points thereafter:

(a) evaluation of progress toward attainment of the objectives of the project;

(b) identification and evaluation of problem areas of constraints which may inhibit such attainment;

(c) assessment of how such information may be used to help overcome such problems; and

(d) evaluation, to the degree feasible, of the overall development impact of the Project.

SECTION 5.2. Project Implementation. The Grantee agrees to carry out the following covenants:

(a) to provide in a timely fashion any and all Moroccan Dirhams that may be required to carry out the Project;

(b) to provide in a timely fashion all qualified administrative personnel for the training centers and the national headquarters who may be determined to be required for the proper execution of the Project;

(c) if the project evaluations indicate success of the pilot project, to extend the project to additional centers following completion of this pilot project, and to utilize therefor the experience gained in this pilot project;

(d) to participate with A.I.D. in the Project evaluations of the pilot project that will be conducted in accordance with the schedule set forth in this agreement and at the conclusion of two training cycles following completion of this Project;

(e) to consult with A.I.D. from time to time concerning progress of the Project and any necessary modifications thereto, and specifically prior to any possible changes to the expatriate technical advisory staff; and

(f) to hire and place in appropriate professional positions within the office of professional training the six participants recruited and sent for long-term training in the United States under this Project upon their return to Morocco.

Article 6: Procurement Source

SECTION 6.1. Foreign Exchange Costs. Disbursements pursuant to Section 7.1 will be used exclusively to finance the costs of goods and services required for the Project having their source and origin in the United States (Code 000 of the A.I.D. Geographic Code Book as in effect at the time orders are placed or contracts entered into for such goods or services) ("Foreign Exchange Costs"), except as A.I.D. may otherwise agree in writing, and except as provided in the Project Grant Standard Provisions Annex,[1] Section C.1(b) with respect to marine insurance.

SECTION 6.2. Local Currency Costs. Disbursements pursuant to Section 7.2 will be used exclusively to finance the costs of goods and services required for the Project having their source and, except as A.I.D. may otherwise agree in writing, their origin in Morocco.

Article 7: Disbursement

SECTION 7.1. Disbursement for Foreign Exchange Costs

(a) After satisfaction of conditions precedent, the Grantee may obtain disbursements of funds under the Grant for the Foreign Exchange Costs of goods or services required for the Project in accordance with the terms of this Agreement, by such of the following methods as may be mutually agreed upon:

(1) by submitting to A.I.D., with necessary supporting documentation as prescribed in Project Implementation Letters, (A) requests for reimbursement for such goods or services, or, (B) requests for A.I.D. to procure commodities or services in Grantee's behalf for the Project; or,

(2) by requesting A.I.D. to issue Letters of Commitment for specified amounts (A) to one or more U.S. banks, satisfactory to A.I.D., committing A.I.D. to reimburse such bank or banks for payments made by them to contractors or suppliers, under Letters of Credit or otherwise, for such goods or services, or (B) directly to one or more contractors or suppliers, committing A.I.D. to pay such contractors or suppliers for such goods or services.

(b) Banking charges incurred by Grantee in connection with Letters of Commitment and Letters of Credit will be financed under the Grant unless Grantee instructs A.I.D. to the contrary. Such other charges as the Parties may agree to may also be financed under the Grant.

[1] Not printed herein. The annex is deposited in the archives of the Department of State where it is available for reference.

54-603 O - 80 - 2

SECTION 7.2. Disbursement for Local Currency Costs.

(a) After satisfaction of conditions precedent, the Grantee may obtain disbursements of funds under the Grant for Local Currency Costs required for the Project in accordance with the terms of this Agreement, by submitting to A.I.D., with necessary supporting documentation as prescribed in Project Implementation Letters, requests to finance such costs.

(b) The local currency needed for such disbursements may be obtained by A.I.D. The U.S. Dollar equivalent of the local currency made available hereunder will be the amount of U.S. Dollars required by A.I.D. to obtain the local currency.

SECTION 7.3. Other Forms of Disbursement. Disbursements of the Grant may also be made through such other means as the Parties may agree to in writing.

Article 8: Miscellaneous

SECTION 8.1. Communications. Any notice, request, document, or other communications submitted by either Party to the other under this Agreement will be in writing or by telegram or cable, and will be deemed duly given or sent when delivered to such party at the following addresses:

To the Grantee: Mail Address: Ministere du Travail et de la Formation Professionnelle
Quartier Administratif
Rabat, Maroc

Alternate address for cables: 31614 Travail/Maroc

To USAID: Mail Address: Agency for International Development
137 Avenue Allal Ben Abdellah
Rabat, Maroc

Alternate address for cables: 31005M

Other addresses may be substituted for the above upon the giving of notice. The Grantee, in addition, will provide the USAID/Rabat Mission with a copy of each communication sent to A.I.D./Washington.

SECTION 8.2. Representatives. For all purposes relevant to this Agreement, the Grantee will be represented by the individual holding or acting in the office of the Minister of Labor and Professional Training and A.I.D. will be represented by the individual holding or acting in the office of the Mission Director, each of whom, by written

notice, may designate additional representatives for all purposes other than exercising the power under Section 2.1 to revise elements of the amplified description in Annex 1. The names of the representatives of the Grantee, with specimen signatures, will be provided to A.I.D., which may accept as duly authorized any instrument signed by such representatives in implementation of this Agreement, until receipt of written notice of revocation of their authority.

SECTION 8.3. Standard Provisions Annex. A "Project Grant Standard Provisions Annex" (Annex 2)[1] is attached to and forms part of this Agreement.

SECTION 8.4. Language of Agreement. This Agreement is prepared in both English and French. In the event of ambiguity between the two versions, the English language version will control.

IN WITNESS WHEREOF, the Grantee and the United States of America, each acting through its duly authorized representative, have caused this Agreement to be signed in their names as of the day and year first above written.

UNITED STATES OF AMERICA

Harold S. Fleming
Director,
United States Agency for International
Development Mission to Morocco

KINGDOM OF MOROCCO

Mohamed Seqat, Directeur
Division du Budget
Ministère des Finances

[1] See footnote 1, p. 7.

Annex 1

Amplified Description of the Project

Summary Overview of Project

This project will provide increased opportunity for Moroccan women to secure employment as skilled workers in the industrial and commercial sectors of the economy. This will be accomplished through a targeted skills training program and concentrated job development activities. The implementing agency will be the Labor Ministry's Office of Technical Training and Job Development (OFPPT) which already operates a vocational skills training program for men. The project will assist the GOM in integrating women trainees and workers into this service.

Initially, two training centers will recruit women applicants for the two-year course in various industrial and commercial occupational skills. Casablanca will start with 90 women; Fes will have 55. The trade skills chosen for this pilot effort are drafting, electricity, electronics, accounting, and secretarial. The two pilot centers will be integrated for both men and women except for the dormitory facilities which will be segregated.

Because of the close professional relationship between OFPPT and private industry and business, the training program is job-specific, and the rate of job placement is very high. Women graduates are expected to enter the labor market with the same advantages as male graduates, and OFPPT will assist in their placement.

To facilitate the integration of women into the pilot centers and, by gradual replication, throughout the OFPPT system, the project will provide technical assistance, participant training, and training equipment over a 3-1/2 year period. The 6 technicians for the first year of the project will consist of:

-- one educator/administrator with expertise in vocational skills training who will serve as team leader;

-- one human resources economist who will collaborate with OFPPT and employers in job development and job placement activities;

-- one social psychologist who will provide guidance counseling for the women as trainees and as workers;

-- two training experts in technical training (electronics/electricity and drafting) and 1 expert in commercial training (accounting/secretarial skills) who will be responsible for the supervision of the instructional program of the women trainees at the two centers at Ain Borja and Fes.

These trainers will function during the first year of the project, since the technical fields in which women are to be trained initially have been identified. However, at the conclusion of the first year, other or substitute technical areas may have surfaced (as the result of activities of the employment advisor and other project members). Requirements for technical advisors will be reviewed by project team members and OFPPT personnel at that time, and adjustments in the composition of technical advisors made accordingly.

To institutionalize the pilot activity, the project will provide training for women who will join the supervisory and professional staff of OFPPT. Six women will undertake university studies in the United States in human resources economics, industrial psychology, and vocational education. In addition, OFPPT will actively recruit and accept women in the three teacher training institutes in Casablanca: INFCT (industrial), IMB (construction), and INFCCS (commercial). While it is not the goals of this project to effect a total integration of women in OFPPT's training staff, it is necessary to have some permanent women staff members both to support the goals of this project and to serve as role models for the women students.

By the end of the pilot project in 1982, 435 women workers will have completed training and will have been placed in appropriate jobs. (An equal number of men workers will also benefit from this project because of the integrated nature of the training). Plans will have been completed by OFPPT for the replication of the integrated program in other CQPs with areas of training selected with a view to the specific requirements of the respective regions. The training of women as skilled workers in industrial and commercial trades will become a standard feature of OFPPT.

Detailed Description

This project has been under consideration by AID since January 1977. It is a specific outgrowth of previous studies and analyses of Moroccan women's employment needs and is based on the conclusion that specialized training in non-traditional skills for women is necessary. These studies also recognized that the Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT) is the most viable organization through which such training can be provided.

A. The OFPPT

The OFPPT provides training for Moroccan men and women in areas related to the needs of the industrial and commercial sectors. Currently, there are 75 Centres de Formation et de Qualification Professionnelle (CQP) in Morocco. During the 1977-1978 academic year, the number of trainees enrolled in these centers totaled 8,822.

In the industrial field, specialized training is provided in 30 areas. Admission is competitive, and the equivalent of the fourth year of secondary education (approximately nine years of schooling) is required. Those students who complete the two-year course are graduated as qualified workers. A higher level of commercial specialization is provided in a two-year training course in stenography and accounting. A minimum of seven years of secondary school is required for admission.

The directors of the centers help place the graduates with industrial and commercial firms.

B. The Problem

In December 1976, AID evaluated training programs for women and found that women were effectively excluded from OFPPT's industrial training programs. Women were restricted to training in the commercial sectors: typing, shorthand, bookkeeping, and accounting. In fact, commercial training in all but the last is exclusively female; and accounting, although mixed, is heavily dominated by males. Other factors that served to limit femal access to training included the lack of dormitory facilities for women and limited attention to the placement of female graduates in jobs.

The Ministry of Labor, under whose jurisdiction OFPPT falls, stated that the current training programs did not purposefully exclude women but resulted from a lack of interest or reluctance on the part of Moroccan women themselves to seek admission to the industrial training courses. In principle, the GOM favors the integration of the sexes in the training program and also in the labor market itself.

Nevertheless, the Labor Ministry recognized its problem in recruiting and training women and requested AID to collaborate with OFPPT in establishing a pilot program for the training of women in industry-related areas. This special intervention would serve as a model for the promotion of industrial training and employment for women. Eventually, the pilot program would be replicated throughout the OFPPT system.

C. The Purpose

The purpose, then, of this project is to integrate women trainees into the Labor Ministry's industrial and commercial training centers, to provide them with marketable skills, and to assist them in job placement appropriate to their training.

D. Job Training

In October 1979, the first group of Moroccan women will begin a two-year course of industrial or commercial training on a pilot basis at the CQPs at Fes and Casablanca. Casablanca was selected since 70% of industry in Morocco is currently located there, as are the major architectural and construction firms, and the facilities for teacher training are available. In addition, OFPPT headquarters are in Casablanca. Fes, a newly industrializing province in an entirely different economic region of the country, is the site of the second pilot program.

Each center will have both men and women students, although a separate dormitory unit will be reserved for those women students who will be interns. The selection criteria for the women students will be the same as for men, and women will compete with men on a national examination which is given each July. Special efforts will be made to inform women of the examination and encourage them to apply. For example, the official announcements will specifically state that women may apply. The notification will be published in the French and Arabic newspapers, and all secondary schools with female students will be suitably informed. The OFPPT has previously utilized the state-owned radio and television to announce the entrance examination; the announcement, henceforth, will clearly indicate the eligibility of women candidates.

E. Course Selection

USAID and OFPPT are in agreement that initially the areas of specialized industrial training for women with nine years of formal schooling will be drafting, electricity, and electronics. In addition, the pilot program will offer commercial courses in accounting and secretarial skills for women who have completed 12 years of schooling. The selection of these areas was made in view of existing demands for such skills as articulated by private and public industrial and commercial firms. Other specialized areas of training for women will be considered as the project progresses and as the economy expands.

F. The CQP at Fes

For the first year at Fes, 55 of the 300 students will be women. Non-residents of Fes will be interns living in one of the four completely independent dormitory units. All interns will take their meals in a common refectory. Room and board is provided for both male and female students. A projection of the two-year courses of study and class enrollment for the women trainees for the life-of-the-project will be as follows:

	1978-79	1979-80	1980-81	1981-82
Drafting (construction)	10	20	20	20
Electricity	15	30	30	30
Accounting	10	20	20	20
Secretarial skills	20	40	40	40
Total Number of Women	55	110	110	110

Following these enrollment projections, the number of women completing training at Fes and entering the labor market would be 55 in 1980, 55 in 1981, and 55 in 1982.

G. The Industrial and Commercial Training Institutes in Casablanca

At Casablanca, 90 women students will join 330 men in October 1979 for the start of their industrial or commercial training. Non-residents of Casablanca will be provided with dormitory facilities; in the second year, dormitory space will be increased as needed for women students. A projection of the two-year course of study and class enrollment for these women for the 3-1/2 year life-of-project follows:

	1978-79	1979-80	1980-81	1981-82
Industrial drafting	15	30	30	30
Construction drafting	15	30	30	30
Electricity	15	30	30	30
Electronics	15	30	30	30
Accounting	10	20	20	20
Secretarial Skills	20	40	40	40
Total Number of Women	90	180	180	180

Following these enrollment projections, the number of women completing training in Casablanca and entering the labor market would be 90 in 1980, 90 in 1981, and 90 in 1982.

H. Instructional Staff

All of the training centers (CQP's) of OFPPT are directed by Moroccan nationals; all of the instructors are Moroccans. The feasibility study observed that OFPPT had a good instructor base, but with instructor quality

in need of improvement. For example, it noted that almost all the instructors were young graduates from OFPPT's own teacher training institutes or from technical lycees who were lacking in industrial work experience. The instructional content and methodology used in the classroom reflected this lack of practical experience. The standarized courses of study have been designed for use by instructors who have not had industrial working experience, but have simply been trained in the same courses that they are passing on to the trainees. Even though the written lesson plans have a fair balance between theory and "hands on practice", the Moroccan instructors, due to their lack of industrial experience and limited teaching experience, just "follow the book" without being able to provide additional inputs needed in a learning experience.

More specifically, there is a notable deficiency in the quality of instruction in the technical fields (noted in the preceeding sections) in which the women are to be trained. The relative lack of articulation between what actually is expected from, for instance, a beginning draftsman (or draftswoman) and what currently is taught in drafting courses, has been a cause for complaint by employers. For purposes of this project, it is vital that the quality of technical instruction improve -- the women who enter the market in the specific technical specialities not only must have the requisite skills assuring their own livelihood; they also will be looked at as "test" examples of women's capacity to perform effectively as technicians.

The project, therefore, in addition to assisting the GOM in introducing women into the OFPPT system will also assist in providing them with the practical and effective kind of skills training needed in the labor market for the several trades selected for this pilot project. The project will provide three trainers with practical experience and professional expertise in the respective fields of electricity/electronics, drafting, and accounting/secretarial skills. These technicians will introduce into the training program a more practical experience-oriented approach and will transmit these methods to the Moroccan teaching staff. In collaboration with the directional and instructional staff of the two pilot centers and the teacher training institutes these technicians will demonstrate appropriate teaching techniques, teach model units using such techniques, assist in the preparation of teaching plans and instructional materials, review curriculum in the areas specified above and supplement their contents, where necessary, to match the skills required for employment, and devise and implement plans for in-service training in the new methods and knowledge required to improve the quality of instruction at the pilot centers.

This enhancement of the instructional program provided by the advisory and supervisory role of the three technicians will assure the women trainees of the appropriate skills training essential for future work success. Besides the two pilot centers the consultants' services will also be available to the teacher training institutes.

54-603 O - 80 - 3

I. Technical Assistance

In addition to the three training experts the contractor will also provide the services of three other advisors in the areas of educational administration, student counseling, and job development. These functions will be performed by (1) a professional educator (team leader) expert in managing vocational training programs for industry and commerce; (2) a social scientist experienced in guidance counseling, psychological testing, and job-related counseling; and (3) a human resources economist experienced in job identification and job placement activities for skilled industrial workers.

Overall project management at Casablanca and Fes will be the responsibility of the team leader who will be based at OFPPT headquarters but will be in contact with the two centers. Her counterpart will be the Head of Technical Training, and both will collaborate on all project activities. The team leader will be an educator, expert in vocational technical training. Her expertise should include administration, planning, supervision, and curriculum development.

Also based at the OFPPT headquarters will be a project social-psychologist. She too will keep in close touch with both training sites. She will be responsible for orientation classes for new women students, guidance counseling during training, and career counseling for graduates who have entered the labor market. During the first year she will also be expected to complete an attitudinal survey of students, employers, officials, parents, et al, relative to women working in the industrial sector. Such a study would be used for curriculum development and job placement.

The last member of the project team will be a job development expert who will be working closely with the Conseils de Perfectionnement at Fes and Casablanca. These are Councils of local employers and workers which advise the CQP directors on appropriate skills training and which assist in job placement. This technician will use her expertise to improve the effectiveness of the Councils and will be working on her own for job development for women workers, first in Fes and Casablanca and later in the regions chosen for the first stage of replication. She will also be involved in identifying new job opportunities for women and for undertaking a program of evaluation of trainees' performance on the job.

At the conclusion of the first year of training under the project (as well as after the second year), the requirements for advisory assistance in technical training fields will be reviewed. This review will be performed initially by three "core" team members shown above and appropriate counterpart personnel from OFPPT. This review will determine the anticipated requirements (for the following year) for advisors in technical areas. As also noted, job market analysis by that time may have pointed up other or "substitute" technical areas in which there are immediate needs for trained women. If so, it may be desirable to change the "mix" of technical advisors. It also may advisable to utilize several short-term advisors "in place of" one or two of the initial long-term technical advisors. While

it is anticipated currently that the technical fields initially designated for upgrading -- and hence production of adequately trained women --- are not likely to change within that relatively short-time, it is believed that this potential for flexible project response can operate to the benefit of the overall program. In any case, the cost of the future "mix" of technical advisors is to remain within the budget figures shown for such personnel. The requirements analysis must be reviewed and approved by USAID before any changes in project personnel are undertaken.

J. Teacher Training

OFPPT has agreed to accept women candidates in its teacher training institutes beginning in 1979. There are three teacher training institutes in Casablanca operated by OFPPT: Institut National de Formation des Cadres Techniques (INFCT), Institut des Metiers du Batiments (IMB), and Institut National de Formation des Cadres en Comptabilite et Secretariat (INFCCS). At INFCT, there are 113 student-teachers training in various industrial skills; at IMB, there are 18 student-teachers; and at INFCCS, there are 61 student-teachers learning accounting or secretarial skills. The women who are accepted by these institutes must have completed secondary school. In addition to free tuition and dormitory facilities for interns, the student-teacher receives a monthly stipend.

K. Participant Training

The contractor will arrange for university training in the United States for six Moroccans who will be trained to carry on the supervisory activities of the project staff once the project has been completed.

Two candidates will study human resources economics. Upon their return, they will work closely with the Councils in the various regions, to analyze the labor market as it affects women workers, to promote job opportunities for women, to assist in job placement, etc.

Two Moroccan women will eventually replace the project social psychologists and perform the same function of counseling the women trainees and the women workers. They will pursue a degree in counseling in the United States.

Two more candidates will do university work in vocational education. One will concentrate on industrial skills training, and the other on business skills training. They will serve on the central staff of OFPPT.

These six participants will spend three years in the United States, including five months of language training. When they return from the United States, there will be a six-month overlap with the project team.

L. Employment

It is clear that this pilot project for training women within the OFPPT system will be of value only to the extent that it can effectively demonstrate the employability of women trained in non-traditional skills.

The success of the training rests with the application of the learned skills in the labor market. Unless the women find remunerative employment appropriate to their training, the investment will not have fully achieved its goal.

The project team will keep the training job-specific. Only those areas which have a proven outlet in the labor market of the particular region will be taught. The team leader and the economist will keep in close touch with each Council. Students will benefit from practical apprenticeships and on-the-job training. After commencing work, the woman worker will retain a link with the center through the counselor, the director, and the instructors. The centers will maintain contact and follow-up of all graduates at the job sites.

M. Replication

It is obvious that the pilot project concept of innovative change must not ignore the question of replicability. The pilot project for women must provide a type of technical assistance and project design which can readily be absorbed within the OFPPT system. From the start, the women students are not isolated in separate centers reserved for females. Instead, they are admitted to existing centers where men are in training. The latter model is easier to imitate in other CQPs once success has been demonstrated. It requires less capital investment; it eliminates the delay of new construction; and it avoids the burden and reluctance of catering to a privileged group.

Before the end of the third year, the OFPPT and the contract team will make definite plans for introducing women students to new CQPs after the pilot models. Likely sites for the first phase of replication are Kenitra, Meknes, Rabat, and Tangiers.

N. Summary of Outputs

Two pilot centers at OFPPT will provide job training for women in industrial and commercial skills. A system of job placement and performance evaluation will be functioning. Women professionals will be included on the central headquarters staff of OFPPT.

O. Summary of Inputs

The GOM is responsible for providing (1) the buildings, the furniture, and equipment; (2) salaries of local instructors; (3) all the administrative/managerial expenses; (4) dormitory space for some women students; and (5) international travel for participant training.

AID will provide the contract services of an educator/administrator, a job development expert, a counselor, and vocational training experts, all for 3-1/2 years. AID will sponsor participant training for six Moroccans to study social psychology, human resources economics, and vocational education for a three-year period.

Commodities needed for the success of the project include technical training equipment and supplies. One vehicle for the contract team is included because of the transportation requirements between the two pilot locations and the efficient and equitable use of the project staff in implementing the project at Fes, and in Casablanca.

P. Description of Technical Services Required

The contractor will advise the Directors of the pilot program centers and consult with the training staff of these centers on the design and implementation of plans to: (1) increase the number of women students graduated from the Centers' training programs; (2) increase the efficiency of job identification and placement services available to women enrolled in the training programs of the Centers; and (3) improve the teaching techniques and subject knowledge of the trainers in the following subjects: drafting, electricity, electronics, accounting, and secretarial skills. In connection with point (1) above, the contractor will be expected to devise programs to expand the recruitment of women, provide counseling and guidance services to them during training and the early months of employment, and sensitize trainers and employers to the special needs of employed women. In connection with point (2) above, the contractor will be expected to develop strategies to encourage individual employers to (a) review job descriptions and skill requirements and compare these to the capabilities of women graduates from the pilot centers' training programs and (b) participate in programs which systematically project future employment needs. Similarly, the contractor will be expected to initiate a system to monitor on-the-job performance and problems of women graduates. In connection with point (3) above, the contractor will be expected to demonstrate appropriate teaching techniques, teach model units using such techniques, assist in the preparation of teaching plans and instructional materials, review curriculum in the areas specified above and supplement their contents, where necessary, to match the skills required for employment, and devise and implement plans for in-service training in the new methods and knowledge required to improve the quality of instruction at the pilot centers.

Q. Job Description of Contract Technicians

1. Team Leader -- (Background in development of vocational training programs, particularly as those are related to women, with understanding of vocational education theory and application, requirements for articulation with anticipated overall manpower needs and flexibility of program response, familiarity with and sensitivity to women in development issues and general understanding of Moroccan cultural context affecting this program.)

-- provides overall direction for project and for team in collaboration with her counterpart.

-- serves as direct liaison for team with executive staff of OFPPT in analyzing and formulating general direction of project

-- works with directors of both centers in developing overall direction and implementation of project.

-- oversees work of all other team members

-- responsible for recruitment of supplemental staff, as necessary

-- establishes evaluation system to monitor project progress from team standpoint

-- serves as liaison to USAID Morocco for team

2. Job Development Expert.--(Background - practical experience as well as extensiv. theoretical knowledge of job development and job placement; understanding of need for and familiarity with means of securing articulation of training and employment needs of industrial/commercial sector, expecially as this applies to "new" fields and groups,particularly women in circumstances such as Morocco).

-- will serve as liaison to councils of directors of the two (and eventually more) centers for purpose of analyzing job market and potential placement of trained women;

-- works closely with officials from the Ministry of Labor, Ministry of Plan, Ministry of Education and other appropriate entities, to establish reliable means and methods for assessing future work force requirements, especially as these relate to women.

-- establishes and strengthens direct, immediate ties to private and semi-private sector employees (and potential employers) in areas surrounding the two centers (and eventually in other areas) to help ascertain, as a continuing strategy, actual needs and potentials for employment of women, both on individual and on group basis. As part of this responsibility, will establish program to help employers review and adjust job requirement descriptions and content

-- analyzes training needs and indicated adjustments of programs to respond to employment potentials, and makes recommendations to appropriate MOL and project team personnel in this regard;

-- train Moroccan counterparts following training in the U.S., in actual carrying out such responsibilities in continuing and expanding activities, to assure that the project-instigated program will institutionalize both the analytic capability and directional flexibility to respond to employment requirements for women in indicated areas.

3. Guidance Counselor -- (Background experience and professional background in providing job and social counseling for women -- particularly in developing countries and in the Near East if possible --, sensitivity to and familiarity with "women in development" issues, understanding of Moroccan cultural context as affecting this program).

-- will study and analyze social-cultural-economic constraints involved in increasing the employability of training women in Morocco and will employ results of such study and analysis in working as counselor in this area;

-- will provide policy advice and recommendations to appropriate officials in the MOL and especially Formation Professionnelle on special requirements associated with increasing employability of women;

-- acts as individual job and guidance counselor for women trainees at centers at Fes and Casablanca (and possibly other location as program expands) during overall project; will maintain that responsibility for graduates of program; will perform study and analysis of developmental graduate trainees, their job problems solutions and responses; and will develop recommendations for program adjustment based on such study and analyses;

-- when individual(s) available, i.e., following training in U.S., will work closely with Moroccan counterparts to assure gradual replacement and institutional capacity to carry out on-going (and expanded) responsibilities for this portion of project.

4. Vocational Training Expert (Drafting). -- (broad background for practical experience in teaching drafting as vocational skill, both for industrial and construction; familiarity with this type of vocational training in developing countries, especially in the Near East if possible; awareness of "socio-cultural" circumstances of Morocco).

-- will work closely with Moroccan trainers (and teachers of teachers) who are teaching industrial drafting and construction drafting at Casablanca, and with the teachers teaching drafting at Fes, to analyze and review content and methodology of teaching of drafting skills at both centers. Will advise such teachers, on continuing basis, of need and appropriate means for improving such instruction, from both points of view (i.e., curriculum content and methodology).

-- At each location, will develop and maintain close practical content with these trades, including both employees and employers, and from actual hands-on knowledge, will advise on improving content and methodology of courses; will assist teachers in development of improved curriculum, lesson plans, micro-teaching techniques, using modern teaching aids, including programmed material, and increased student participation and joint student-faculty evaluation.

-- will follow closely employment careers of training graduates of program in these trades, and, based upon analysis of means to improve the instruction. Will incorporate needed revisions into advice and suggestion to teachers.

-- on continuing basis, will provide technical advice and recommendation on these technical areas (drafting) to project team, officials of MOL, and other appropriate parties.

5. Vocational Training Expert

(Electricity and Electronics)

6. (Commercial Accounting)

These two experts should have similar backgrounds in their respective skills training areas as the V.T.E. in drafting. They will bear similar responsibilites for improvement of course, content, methodology and relevance, in their respective technical areas, at both centers (and other locations as required). Toward that end, they also will be expected to interact in similar fashion with the teachers, trainees, members of the technical trades, employers, training graduates, and counterparts, to help institutionalize the analysis, response and improvement process in their respective technical skills training areas.

PROJECT FINANCIAL PLAN

(Source and Application of Funding - $ Millions)

As of August 14, 1978 — Project No. 608-0147

PROJECT INPUTS	AMOUNT FOR AN INCREMENTALLY FUNDED PROJECT					
	Cumulative Obligations/ Commitments as of August 14, 1978		Future Years Anticipated		Total	
	A.I.D.	GOM	A.I.D.	GOM	A.I.D.	GOM
Technical Services	1.686		0.836		2.522	
Training	0.312		-		0.312	
Commodities	0.402		-		0.402	
OFPPT operating costs		0.800		0.400		1.200
TOTAL:	2.400	0.800	0.836	0.400	3.236	1.200

Projet de l'A.I.D. No. 609-0147

Accord de Projet No. 608-78-005

ACCORD DE DON POUR UN PROJET
ENTRE
LE ROYAUME DU MAROC
ET
LES ETATS-UNIS D'AMERIQUE
EN FAVEUR
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DES FEMMES
DANS L'INDUSTRIE ET LE COMMERCE

DATE: Le 14 Aout 1978

Projet de l'A.I.D. No. 608-0147

ACCORD DE DON POUR PROJET

En date du 14 Aout 1978

Entre

Le Royaume du Maroc, par l'intermédiaire du Ministère du Travail et de la Formation Professionnelle, ("Bénéficiaire")

Et

Les Etats-Unis d'Amérique, par l'intermédiaire de l'Agence pour le Développement International ("A.I.D.").

Article 1 : l'Accord

L'objet du présent Accord est de fixer les conditions que doivent remplir les parties susmentionnées ("Parties") quant à l'exécution par le Bénéficiaire du Projet décrit ci-dessous et quant au financement du Projet par les Parties.

Article 2 : Le Projet

SECTION 2.1. Définition du Projet. Le Projet qui est décrit plus en détail à l'Annexe 1, a pour but d'intégrer des stagiaires femmes dans les centres de formation industrielle et commerciale du Ministère du Travail (OFPPT), pour leur permettre d'acquérir des qualifications professionnelles appropriées et les aider à trouver un emploi correspondant à leur formation. Le Projet comprend trois éléments interdépendants:

(a) l'ouverture de programmes de formation pilotes pour les femmes, auprès des centres de l'OFPPT à Fez et Casablanca;

(b) l'amélioration des programmes par l'introduction de spécialisations techniques dans les cours de formation; et

(c) l'assistance au Ministère du Travail et de la Formation Professionnelle en ce qui concerne l'emploi des stagiaires et l'évaluation de leurs aptitudes sur le lieu du travail.

L'Annexe 1 ci-jointe explicite la définition susmentionnée du Projet. Dans les limites de la définition précitée du Projet, les

éléments de la description élargie énoncée à l'Annexe 1 peuvent être modifiés par accord écrit des représentants agréés des Parties nommées à la Section 8.2., sans amendement officiel du présent Accord.

SECTION 2.2. Modalités de décaissement du Don

(a) La contribution de l'A.I.D. au Projet se fera par tranches cumulatives, la première étant mise à disposition conformément à la Section 3.1. du présent Accord. Des tranches ultérieures seront sujettes à la disponibilité des fonds de l'A.I.D. à cette fin, ainsi qu'à l'Accord mutuel des Parties de poursuivre le Projet, au moment de chaque nouvelle tranche.

(b) Dans la période allant jusqu'à la date d'achèvement d'assistance au Projet énoncée dans le présent Accord (cf Section 3.3.a.), l'A.I.D., après consultation avec le Bénéficiaire, peut préciser dans les lettres d'exécution du Projet, les périodes appropriées pour l'utilisation des fonds accordés par l'A.I.D. au titre de chaque tranche d'assistance.

Article 3 : Financement

SECTION 3.1. Le Don. Pour aider le Bénéficiaire à financer les coûts de l'exécution du Projet, l'A.I.D., conformément à la loi 1961 sur l'Aide étrangère telle qu'elle a été amendée, accepte d'accorder au Bénéficiaire aux termes du présent Accord un montant qui ne dépassera pas deux millions quatre cent mille dollars des Etats-Unis ("E.U.") ($2.400.000) ("Don").

Le Don peut être utilisé pour financer les coûts en devises comme défini à la section 6.1. et les coûts en monnaie locale comme défini à la section 6.2. des biens et services nécessaires à l'exécution du Projet.

SECTION 3.2. Ressources du Bénéficiaire pour l'exécution du Projet

(a) Le Bénéficiaire accepte de fournir ou de faire fournir pour l'exécution du Projet, tous les fonds, outre le Don et toutes les autres ressources requises pour exécuter éfficacement et en temps voulu le Projet.

(b) Les ressources fournies par le Bénéficiaire pour le Projet ne seront pas inférieures à l'équivalent de dollars E.U. 800.000, y compris les coûts supportés sur une base "en nature".

SECTION 3.3. Date d'achèvement d'assistance pour le Projet

(a) La "date d'achèvement d'assistance pour le Projet" (DAAP) à savoir le 30 Septembre 1982 ou toute autre date dont les Parties

peuvent convenir par écrit, est la date à laquelle les Parties estiment que tous les services financés au titre du Don auront été exécutés et que tous les biens financés au titre de ce Don auront été fournis pour l'exécution du Projet comme l'envisage le présent Accord.

(b) A moins que l'A.I.D. n'en convienne autrement par écrit, elle ne publiera ni n'approuvera les documents qui autoriseraient le décaissement du Don pour la prestation de services exécutés après la DAAP ou pour les biens fournis aux fins du Projet comme l'envisage le présent Accord, après cette date.

(c) Les demandes de décaissement, accompagnées des pièces justificatives nécessaires qu'indiquent les lettres d'exécution du Projet, doivent parvenir à l'A.I.D. ou à la banque mentionnée à la section 7.1. au plus tard neuf (9) mois après la DAAP ou toute autre période dont l'A.I.D. convient par écrit. Après cette période, l'A.I.D., après avoir envoyé avis écrit au Bénéficiaire, peut à n'importe quel moment réduire le montant du Don de tout ou partie de ce montant pour lequel les demandes de décaissement accompagnées des pièces justificatives nécessaires qu'indiquent les lettres d'exécution du Projet, n'ont pas été reçues avant l'arrivée à expiration de ladite période.

Article 4 : Conditions à remplir avant le décaissement

SECTION 4.1. Premier décaissement. Avant le premier décaissement effectué au titre du Don ou avant la publication par l'A.I.D. des documents en vertu desquels le décaissement sera fait, le Bénéficiaire, à moins que les Parties n'en décident autrement par écrit, fournira à l'A.I.D. sous une forme et dans un fond établis à la satisfaction de cette dernière:

(a) l'engagement de la part du Ministère du Travail que les salles de classes et les dortoirs nécessaires seront mis à la disposition du Projet dans chacun des Centres Pilotes au moment du démarrage du Projet;

(b) l'assurance que des effectifs marocains compétents dans les domaines techniques spécifiés dans la description du Projet, seront affectés au centres de formation pilote pour instruire les femmes durant la première année du Projet;

(c) l'attestation que la totalité de sa contribution au Projet en dirhams pour la première année de la réalisation du Projet est incluse dans les prévisions budgétaires par le Bénéficiaire; et

(d) un contrat de prestation de services conseils pour l'exécution du projet acceptable par l'A.I.D. avec un organisme agréé

par celle-ci.

SECTION 4.2. Notification. Lorsque l'A.I.D. aura établi que les conditions mentionnées à la Section 4.1. ont été remplies, elle en notifiera rapidement le Bénéficiaire.

SECTION 4.3. Dates finales d'accomplissement des conditions susmentionnées. Si toutes les conditions mentionnées à la Section 4.1. n'ont pas été remplies dans les 180 jours qui suivent la date de signature du présent Accord ou à une date ultérieure dont l'A.I.D. peut convenir par écrit, l'A.I.D. a la faculté de mettre fin au présent Accord par avis écrit envoyé au Bénéficiaire.

Article 5 : Conventions spéciales

SECTION 5.1. L'évaluation du Projet. Les Parties décident d'établir un programme d'évaluation qui fera partie du Projet. Sauf indication contraire des Parties par écrit, le programme comprendra pendant l'exécution du Projet et après son achèvement:

(a) une évaluation de l'état d'avancement du Projet;

(b) l'identification et l'évaluation des problèmes ou des contraintes qui peuvent entraver la réalisation des objectifs fixés;

(c) l'évaluation de la manière dont ces observations peuvent être utilisées pour contribuer à surmonter ces problèmes; et

(d) l'évaluation, dans la mesure du possible, de l'incidence globale du Projet sur le développement.

SECTION 5.2. Réalisation du Projet. Le Bénéficiaire s'engage à remplir les obligations suivantes:

(a) financer au moment approprié les coûts en dirhams liés à la mise en oeuvre du Projet;

(b) fournir dans un temps adéquat le personnel administratif qualifié pour les centres de formation et les services centraux, lorsque nécessaire pour l'exécution du Projet;

(c) si les évaluations effectuées mettent en évidence le succès du projet pilote, envisager l'extension de développement du Projet dans d'autres centres après l'achèvement de ce projet pilote, et utiliser à cet effet l'expérience acquise pendant le projet;

(d) participer avec l'A.I.D. aux évaluations du projet pilote qui seront conduites conformément au calendrier établi dans le présent Accord 2 ans après l'achèvement du Projet.

(e) se concertera périodiquement avec l'A.I.D. quant à l'avancement du Projet et toute modification nécessaire y afférent, et en particulier, avant tout changement éventuel au sein du personnel d'assistance technique;

(f) recruter et placer à des postes appropriés au sein des services de la formation professionnelle les six candidates sélectionnées et envoyées aux Etats-Unis pour une formation de longue durée au titre du présent Projet, à leur retour au Maroc.

Article 6 : Source d'achat

SECTION 6.1. Coûts en devises. Conformément à la Section 7.1., les décaissements seront uniquement utilisés pour financer les coûts des biens et services requis pour l'exécution du Projet et ayant leur source et origine aux Etats-Unis (Code 000 du Code Géographique de l'A.I.D. tel qu'il est en vigueur à l'époque où les commandes sont placées et les marchés passés dans ces biens et services) ("Coûts en devises") à moins que l'A.I.D. n'en convienne autrement par écrit et à moins que la Section C.1.b. de l'Annexe sur les dispositions types du Don pour projet n'en stipule autrement quant à l'assurance maritime.

SECTION 6.2. Coûts en monnaie locale. Conformément à la Section 7.2. les décaissements seront uniquement utilisés pour financer les coûts de biens et services nécessaires à l'exécution du Projet et ayant leur source et, à moins que l'A.I.D. n'en convienne autrement par écrit, leur origine au Maroc.

Article 7 : Décaissements

SECTION 7.1. Décaissement des coûts en devises

(a) Après avoir rempli avec satisfaction les conditions susmentionnées, le Bénéficiaire peut obtenir le décaissement des fonds au titre du Don pour le financement des coûts en devises des biens et services nécessaires à l'exécution du Projet, et ce, conformément aux termes du présent Accord, par le jeu des méthodes ci-après qui auront été convenues d'un commun accord:

(1) en présentant à l'A.I.D., accompagnées des pièces justificatives nécessaires comme le stipulent les lettres d'exécution du Projet, (A) les demandes de remboursement de ces biens et services ou (B) les demandes à l'A.I.D. d'achat des biens et services au nom du Bénéficiaire pour l'exécution du Projet; ou

(2) en demandant à l'A.I.D. d'émettre des lettres d'engagement pour des montants donnés (A) à une ou plusieurs banque(s) des Etats-Unis, acceptables par l'A.I.D., engageant l'A.I.D. à rembourser cette banque ou ces banques pour les paiements effectués par elles à des entrepreneurs ou fournisseurs, dans le cadre de lettres de crédit par exemple, pour l'achat de ces biens et services ou (B) directement à un ou plusieurs entrepreneur(s) ou fournisseur(s) engageant l'A.I.D. à payer ces entrepreneurs ou fournisseurs pour l'achat de ces biens et services.

(b) les frais bancaires encourus par le Bénéficiaire pour ce qui est des lettres d'engagement et des lettres de crédit seront financés au titre du Don à moins que le Bénéficiaire n'instruise l'A.I.D. de faire le contraire. Les autres frais dont les Parties peuvent convenir peuvent également être financés dans le cadre du Don.

SECTION 7.2. Décaissement pour le financement des coûts en monnaie locale

(a) Après avoir rempli avec satisfaction les conditions susmentionnées, le Bénéficiaire peut obtenir les décaissements des fonds au titre du Don pour le financement des coûts en monnaie locale nécessaires à l'exécution du Projet conformément aux termes du présent Accord en soumettant à l'A.I.D. les demandes de financement de ces coûts accompagnées des documents justificatifs requis comme le stipulent les lettres d'exécution du Projet.

(b) La monnaie locale requise pour ces décaissements peut être obtenue par l'A.I.D. L'équivalent en dollars de la monnaie locale rendu disponible au titre du Don sera le montant en dollars E.U. requis par l'A.I.D. pour obtenir la monnaie locale.

SECTION 7.3. Autres formes de décaissement. Les décaissements du Don peuvent également s'effectuer par d'autres moyens dont les Parties peuvent convenir par écrit.

Article 8 : Divers

SECTION 8.1. Communications. Tout avis, demande, document ou autre communication présenté par une Partie à l'autre dans le cadre du présent Accord sera présenté par écrit, télégramme ou par câble et sera considéré comme remis ou envoyé lorsqu'il parviendra à la partie intéressée à l'adresse ci-après:

Au Bénéficiaire: Ministère du Travail et de la Formation Professionnelle

Adresse: Quartier Administratif
Rabat, Maroc

Adresse Télégraphique: 31614 Travail/Maroc

A U.S.A.I.D./Rabat: Agency for International Development

Adresse: 137, Avenue Allal Ben Abdellah
Rabat, Maroc

Adresse télégraphique: 31005M

D'autres adresses peuvent remplacer l'adresse ci-dessus sur avis de l'intéressé. De plus, le Bénéficiaire fournira à la Mission de l'U.S.A.I.D. à Rabat une copie de chaque communication envoyée à l'A.I.D./Washington.

SECTION 8.2. Représentants. Aux fins du présent Accord, le Bénéficiaire sera représenté par une personne occupant le poste de ou agissant au nom du Ministre du Travail et de la Formation Professionnelle, et l'A.I.D. sera représentée par une personne occupant le poste de ou agissant pour le compte du Directeur de Mission, chacun d'eux pouvant par avis écrit désigner d'autres représentants à toutes fins autres que celles d'exercer le pouvoir au titre de la Section 2.1. de réviser les éléments de la description élargie à l'Annexe 1. Les noms des représentants du Bénéficiaire accompagnés des signatures spécimen seront communiqués à l'A.I.D. qui acceptera comme dûment agréé n'importe quel instrument signé par ces représentants en application du présent Accord jusqu'à réception de l'avis écrit de révocation de leur autorité.

SECTION 8.3. Annexe relative aux dispositions standard. Une "Annexe relative aux dispositions standard régissant le Don pour Projet" (Annexe 2) figure ci-joint au présent Accord et en fait partie.

SECTION 8.4. Libellé de l'Accord. Le présent Accord est rédigé en anglais et en français. En cas d'ambiguité entre les deux versions, la version anglaise seule fera foi.

EN FOI DE QUOI, le Royaume du Maroc et les Etats-Unis d'Amérique, chacun agissant par l'intermédiaire de son représentant dûment agréé, ont fait signer le présent Accord en leur nom à la date de l'année susmentionnée.

ETATS-UNIS D'AMERIQUE

Harold S. Fleming
Director
United States Agency for International
Development Mission to Morocco

ROYAUME DU MAROC

Mohamed Seqat
Directeur, Division du Budget
Ministère des Finances

Annexe 1

Description amplifiée du projet

Vue d'ensemble du projet

Ce projet fournira aux femmes Marocaines des possibilités accrues de trouver un travail en tant qu'ouvrières qualifiées ou employées dans les secteurs industriel et commercial de l'économie. Cet objectif sera réalisé par le biais d'un programme de formation axé sur les spécialisations et centré sur le développement du travail. L'organisme d'exécution sera l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail du Ministère du Travail (OFPPT), qui assure déjà un programme de formation professionnelle pour les hommes. Le présent projet aidera le Gouvernement Marocain à intégrer les femmes stagiaires et employées au sein des activités de cet Office.

Pour commencer, deux centres de formation recruteront des candidates pour une participation de deux ans à des cours portant sur diverses spécialisations industrielles et commerciales. Casablanca débutera avec 90 femmes; Fes en accueillera 55. Les compétences choisies pour cette entreprise pilote sont le dessin industriel, l'électricité, l'électronique, la comptabilité et le secrétariat. Les deux centres pilotes seront mixtes, et les installations offertes s'adresseront tant aux hommes qu'aux femmes, à l'exclusion des dortoirs qui seront séparés.

Grâce à l'étroite relation entre l'OFPPT et l'industrie ou le commerce privés, le programme de formation est spécialisé en fonction de l'offre d'emplois et le taux de placement est très élevé. Les femmes diplômées pourront entrer dans le marché du travail avec les mêmes avantages que les hommes possédant un diplôme analogue et l'OFPPT les aidera à trouver un emploi.

Pour faciliter l'intégration des femmes dans les centres pilotes et, par voie de conséquence, dans le système de l'OFPPT, le projet fournira une assistance technique, un matériel de formation et des services de formation, sur une période de trois ans et demi. Les six techniciennes prévues pour la première année du projet se répartiront de la manière suivante :

- une pédagogue/directrice de programme, expérimentée en matière de formation professionnelle et assumant les fonctions de chef d'équipe;

- une économiste des ressources humaines qui collaborera avec l'OFPPT et les employeurs dans le domaine du développement de l'emploi et des activités de placement;

- une psycho-sociologue qui servira de conseillère auprès des stagiaires et employées;

- deux spécialistes de la formation technique (électronique/électricité et dessin industriel) et une spécialiste de la formation commerciale (comptabilité/secrétariat), qui seront responsables de la supervision du programme d'instruction dispensé aux stagiaires dans les deux centres d'Ain Borja et de Fes.

Ces spécialistes exerceront leurs fonctions durant la première année du projet, les domaines techniques dans lesquels les femmes doivent être initialement formées ayant déjà été identifiées. Il n'est cependant pas exclu qu'à la fin de la première année, l'élargissement à d'autres activités techniques apparaisse justifié (à la lumière des activités de la conseillère en matière d'emploi et d'autres membres du projet). Les besoins en conseillers techniques seront alors revus par l'équipe du projet et le personnel de l'OFPPT et des ajustements dans la composition du personnel d'assistance technique seront effectués en conséquence.

De manière à institutionaliser les activités pilotes, le projet prévoira la formation des femmes qui se joindront au personnel professionnel et de contrôle de l'OFPPT. Six Marocaines poursuivront des études aux Etats-Unis, en économie des ressources humaines, psychologie industrielle et formation professionnelle. En outre, l'OFPPT s'efforcera d'intéresser les femmes aux programmes de formation de professeurs enseignés dans trois instituts à Casablanca : l'INFCT (industrie), l'IMB (construction) et l'INFCCS (commerce). Même si le projet ne se propose pas d'assurer l'intégration totale des femmes dans le personnel de formation de l'OFPPT, il importe de disposer de certains effectifs féminins permanents au sein de cet Office, tant pour favoriser la réalisation des buts du projet que pour servir de modèles aux femmes étudiantes.

A l'achèvement du projet pilote en 1982, 435 femmes auront terminé leur formation et seront placées dans des emplois appropriés (un nombre égal d'hommes bénéficieront de ce projet puisque la formation sera mixte). L'OFPPT aura élaboré des propositions portant sur l'application du programme à d'autres centres de formation et qui tiendront compte des besoins spécifiques des régions pour le choix des matières à enseigner. La formation des femmes au titre de main d'oeuvre spécialisée dans les secteurs industriel et commercial deviendra l'une des tâches régulières de l'OFPPT.

Description détaillée

Le présent projet est envisagé par l'AID depuis le mois de janvier 1977. Il représente l'aboutissement d'études et d'analyses relatives aux besoins en matière d'emplois des femmes Marocaines et repose sur la conclusion selon laquelle une formation spécialisée dans des domaines non traditionnels est devenue une nécessité. Ces études reconnaissent également que l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT) constitue l'organisme le plus en mesure d'assurer ce genre de formation.

A. L'OFPPT

L'OFPPT assurera la formation de femmes et d'hommes Marocains dans des domaines liés aux besoins des secteurs industriel et commercial. Il existe actuellement 75 centres de Formation et de Qualification professionnelle (CQP) au Maroc. Durant l'année scolaire 1977/78, le nombre de stagiaires inscrits dans ces centres s'est élevé à 8,822.

Dans le domaine industriel, la formation spécialisée concerne 30 rentes spécialités . L'admission se fait par voie de concours et l'équivalent de la 4ème année d'études secondaires (environ 9 ans de scolarité) est exigé. Les étudiants qui terminent le cours de deux ans sont diplômés en qualité d'ouvriers qualifés.Un niveau plus élevé de spécialisation commerciale

est assuré par un cours de deux ans en sténographie et comptabilité. Un minimum de sept ans d'études secondaires est requis pour l'admission.

Les directeurs des centres aident au placement des stagiaires diplômées dans les entreprises industrielles et commerciales.

B. Le problème

L'AID a procédé en décembre 1976 à l'évaluation des programmes de formation destinés aux femmes et cette évaluation a révélé que dans la pratique, les femmes étaient exclues des programmes de formation industrielle mis en oeuvre par l'OFPPT. Leur formation se réduisait au secteur commercial : dactylographie, sténographie, tenue des livres et comptabilité. En fait, la formation commerciale, à l'exception de cette dernière branche, s'adressait uniquement aux femmes et la comptabilité, si elle comprenait des femmes et des hommes, était suivie par ceux-ci dans une très forte proportion. Le manque de dortoirs et la faible attention accordée au placement des femmes ayant obtenu leur diplôme contribuaient par ailleurs à limiter l'accès des femmes à la formation.

Le Ministère du Travail, sous la juridiction duquel tombe l'OFPPT, a fait valoir que les programmes de formation n'excluaient pas intentionnellement les femmes, mais que les Marocaines elles-mêmes hésitaient à demander leur admission aux cours de formation industrielle ou n'étaient que très peu intéressées. En principe, le gouvernement Marocain favorise la participation des deux sexes aux programmes de formation de même que leur accès au marché du travail.

Toutefois, le Ministère du Travail a reconnu l'existence de difficultés rencontrées à l'égard du recrutement et de la formation des femmes et a demandé à l'AID de collaborer avec l'OFPPT à l'établissement d'un programme pilote pour la formation des femmes dans les secteurs liés à l'industrie. Cette intervention spéciale servirait de schéma type en matière de promotion de la formation industrielle et d'emploi des femmes, et le programme pilote mis en oeuvre serait reproduit par le système de l'OFPPT dans son ensemble.

C. Le but

Le but du présent projet est d'intégrer les femmes stagiaires dans les centres de formation industrielle et commerciale du Ministère du Travail, pour leur permettre d'acquérir des qualifications professionnelles valables et pour les aider à obtenir un emploi approprié à leur formation.

D. Formation de l'emploi

En Octobre 1979, le premier groupe de femmes Marocaines commencera un cours de formation industrielle ou commerciale de deux ans, sur une base expérimentale, dans les centres de Fes et de Casablanca. Casablanca a été sélectionné du fait que 70% de l'industrie au Maroc sont actuellement concentrés à cet endroit où, par suite, les plus importantes sociétés de construction et d'architecture, ainsi que l'infrastructure nécessaire pour la formation d'enseignants sont implantées. En outre, le siège central de l'OFPPT se trouve à Casablanca. Le deuxième programme pilote sera réalisé à Fez, une province en voie d'industrialisation située dans une région économique entièrement différente.

Chaque centre accueillera des étudiants hommes et femmes. Un dortoir particulier sera réservé aux étudiantes qui opteront pour l'internat. Les critères de sélection seront identiques pour les femmes et les hommes, et seront appliqués lors de l'examen annuel du mois de juillet. Des efforts seront déployés pour informer les femmes du déroulement de l'examen et les encourager à s'y présenter. Il sera, par exemple, officiellement annoncé et spécifié que les femmes sont admises à se présenter, par voie de publication dans les journaux arabes et français, et toutes les écoles secondaires fréquentées par des étudiantes seront informées de manière appropriée. L'OFPPT a déjà utilisé la radio et la télévision nationales pour annoncer l'examen d'admission et à cette occasion, mention sera faite clairement de l'acceptation des femmes candidates.

E. Sélection des cours

L'USAID et l'OFPPT sont convenus que les secteurs de formation spécialisée industrielle pour les femmes ayant suivi un cycle de scolarité de neuf ans comprendront le dessin, l'électricité et l'électronique. De plus, le programme pilote offrira des cours commerciaux de comptabilité et de secrétariat pour les femmes ayant terminé leur 12ème année scolaire. La sélection de ces branches a été opérée en tenant compte de la demande exprimée par les sociétés industrielles et commerciales, tant du secteur public que du secteur privé, à l'égard de ces spécialisations. D'autres domaines de formation spécifiques en faveur des femmes seront examinés à mesure de l'avancement du projet et du développement de l'économie.

F. Le CQP de Fez

Durant la première année, 60 des 300 étudiants accueillis par le centre de Fez seront des femmes. (Celles qui ne résident pas à Fez seront internes et logées dans l'un des quatre dortoirs indépendants. Tous les internes prendront leurs repas dans un réfectoire commun. Le logement et la nourriture seront fournis à tous les étudiants, hommes et femmes. L'estimation établie pour le programme de cours de deux ans et pour l'inscription des femmes pendant toute la durée du projet se résume comme suit :

	1978-79	1979-80	1980-81	1981-82
Dessin de bâtiment	10	20	20	20
Electricité	15	30	30	30
Comptabilité	10	20	20	20
Secrétariat	20	40	40	40
Nombre total de femmes	55	110	110	110

En fonction des prévisions relatives aux inscriptions, le nombre de femmes qui achèveront leur formation à Fez et entreront dans le marché du travail s'élèverait à 55 en 1980, 55 en 1981 et 55 en 1982.

C. L'INFCT et l'INPOS à Casablanca

Aux instituts à Casablanca, 90 étudiantes se joindront à 380 étudiants en octobre 1979 pour commencer leur formation commerciale ou industrielle. Les étudiantes qui ne résident pas à Casablanca logeront dans des dortoirs; lors de la deuxième année, le nombre de places disponibles pourra être augmenter en cas de besoin. L'estimation établie pour le programme de cours de deux ans et pour l'inscription des femmes pendant les trois ans et demi que durera le projet se résume comme suit :

	1978-79	1979-80	1980-81	1981-82
Dessin industriel	15	30	30	30
Dessin de bâtiment	15	30	30	30
Electricité	15	30	30	30
Electronique	15	30	30	30
Comptabilité	10	20	20	20
Secrétariat	20	40	40	40
Nombre total de femmes	90	180	180	180

En fonction des prévisions d'inscription qui précèdent, le nombre de femmes qui achèveront leur formation à Casablanca et entreront dans le marché du travail s'élèverait à 90 en 1980, 90 en 1981 et 90 en 1982.

E. Personnel enseignant

La totalité des centres de formation (CQP) de l'OFPPT sont dirigés par des Marocains; tous les instructeurs sont Marocains. L'étude de factibilité a montré que l'OFPPT disposait d'un personnel enseignant satisfaisant, mais que la compétence des instructeurs demandait toutefois à être améliorée. Cette étude indiquait, par exemple, que la plupart des instructeurs étaient de jeunes diplômés des instituts de formation d'instructeurs encadrés par l'OFPPT ou provenant de lycées techniques et qui manquaient d'expérience dans le domaine industriel. Le contenu des programmes et les méthodes utilisées dans les salles de cours reflétaient cette absence d'expérience pratique. Les cours standardisés ont été conçus pour des instructeurs n'ayant aucune pratique du travail industriel et qui ont simplement suivi les mêmes cours que ceux qu'ils enseignent à leurs stagiaires. Même si les programmes de cours font état d'un juste équilibre entre la théorie et la pratique, les instructeurs Marocains, en raison de leur manque d'expérience industrielle et professionnelle se contentent de "suivre le livre" et sont dans l'incapacité d'apporter aux étudiants les éléments supplémentaires requis pour leur formation.

La qualité de l'instruction s'avère particulièrement insuffisante dans les domaines techniques sur lesquels devra porter la formation des femmes (comme indiqué dans les sections précédentes du présent rapport). Le manque relatif d'articulation entre ce qui est réellement attendu, par exemple, d'un dessinateur débutant (ou d'une dessinatrice) et ce qui est actuellement enseigné dans les cours de dessin industriel a suscité de

nombreuses observations de la part des employeurs. Pour que le projet puisse être mené à bien, l'amélioration de la qualité de l'enseignement technique constitue un point fondamental - les femmes qui accèdent au marché du travail et sont spécialisées dans des branches techniques précises ne doivent pas seulement posséder les compétences requises pour subvenir à leur propre subsistance ; elles doivent également faire la preuve de la capacité des femmes à travailler comme techniciennes et seront considérées à ce titre comme des exemples-tests.

C'est pourquoi le projet, outre l'assistance qu'il apportera au gouvernement Marocain pour l'introduction des femmes dans le système de l'OFPPT, contribuera à fournir aux femmes une formation pratique et spécialisée liée à la situation du marché du travail, dans les différentes branches sélectionnées dans le cadre de ce projet pilote. Le projet prévoit la mise à disposition de trois spécialistes ayant une expérience pratique et des compétences professionnelles dans les domaines respectifs de l'électricité/électronique, dessin et comptabilité/secrétariat. Ces techniciennes introduiront dans les programmes de formation un aspect orienté vers la pratique et transmettront leurs méthodes au personnel enseignant Marocain. Par ailleurs, en collaboration avec le personnel de direction et instructeur des deux centres pilotes et avec les instituts de formation d'enseignants, elles développeront des techniques de formation appropriées, instruiront les unités utilisant de telles techniques, participeront à la préparation de programmes d'enseignement et à la mise au point du matériel de formation, réviseront les programmes de cours dans les domaines spécifiés plus haut et leur apporteront d'éventuels compléments en vue de les adapter aux besoins du marché et enfin, concevront et mettront en oeuvre des programmes visant à enseigner en cours d'emploi les nouvelles méthodes et connaissances requises pour l'amélioration de l'instruction dans les centres pilotes.

Le rôle consultatif et de contrôle joué par les trois techniciennes contribuera au renforcement du programme de formation et permettra aux femmes stagiaires d'acquérir des qualifications appropriées et de nature à assurer leur réussite sur le plan du travail. Les conseillères offriront leurs services non seulement aux deux centres pilotes, mais également aux instituts de formation d'enseignants.

I. Assistance technique

Outre les services des trois spécialistes de la formation, le contractant fournira ceux de trois autres conseillères dans les domaines de l'administration, de l'assistance aux étudiantes et du développement de l'emploi. Ces fonctions seront exercées par : 1) une conseillère pédagogique (chef d'équipe), expérimentée dans la gestion de programmes de formation professionnelle dans les secteurs de l'industrie et du commerce; 2) une socio-psychologue, expérimentée en matière d'orientation professionnelle et d'application de tests psychologiques; et 3) une économiste des ressources humaines ayant de l'expérience quant à l'identification des emplois et au placement des ouvriers qualifiés dans le secteur industriel.

Le responsable de la gestion du projet à Casablanca et à Fez sera le chef d'équipe qui sera attaché au bureau central de l'OFFPT mais restera en contact avec les deux centres. Son homologue sera le responsable de la Formation Technique et tous deux collaboreront aux activités du projet. Le chef d'équipe sera une pédagogue spécialisée dans le formation professionnelle et dont les compétences devront inclure l'administration, la planification, le contrôle et le développement de programmes d'études.

Une socio-psychologue sera également affectée au bureau central de l'OFPPT. Elle maintiendra des contats permanents avec les deux centres de formation et sera responsable des classes d'orientation destinées aux nouvelles étudiantes, agira en qualité de conseillère pendant le stage et poursuivra ce rôle auprès des diplômées entrant dans le marché du travail. Durant la première année du projet, elle devra aussi préparer une étude sur le comportement des étudiantes, des employeurs, des fonctionnaires responsables, des parents et surtout ce qui concerne le travail des femmes dans le secteur industriel. Cette étude pourra être utilisée pour la conduite des activités relatives au développement de l'emploi et au placement des diplômées.

Le dernier membre de l'équipe du projet sera une spécialiste en matière de développement de l'emploi et travaillera en étroite relation avec les Conseils de Perfectionnement situés à Fez et à Casablanca. Ces conseils sont formés par les employeurs et employés locaux qui, d'une part, fournissent des recommandations aux directeurs des CQP quant aux besoins spécifiques en qualifications et, d'autre part, aident au placement sur le marché du travail. Cette technicienne utilisera ses compétences pour améliorer l'efficacité de ces conseils et s'efforcera de trouver des débouchés pour les femmes, d'abord à Fez et à Casablanca et ultérieurement dans les régions choisies pour la mise en application de la première phase d'un programme identique. Elle participera enfin à l'identification de nouvelles possibilités d'emploi pour les femmes et à la préparation d'un programme d'évaluation des aptitudes des stagiaires.

Il sera procédé, à la fin de la première année de formation prévue par le projet (de même qu'à l'achèvement de la deuxième année), à la réévaluation des besoins en assistance technique dans d'autres domaines. Cette étude sera effectuée en premier lieu par les trois membres du projet désignés plus haut et par leurs homologues au sein de l'OFFPT et prévoira pour l'année suivante le recrutement d'autres conseillers techniques. Ainsi qu'il a également été mentionné, l'analyse du marché du travail aura pu faire apparaître à cette époque l'existence de branches techniques de "remplacement" requiérant l'emploi immédiat de femmes ayant suivi des stages de formation professionnelle. Il serait souhaitable, dans ce cas, de modifier la composition du personnel d'assistance technique. Il pourrait, en outre, être préférable de faire appel à plusieurs conseillers techniques prévus pour un engagement à long terme. Même si les domaines techniques sélectionnés pour

l'amélioration de la formation des femmes - et partant de leur production - sont peu susceptibles de changer dans un laps de temps relativement bref, le maintien d'une certaine souplesse dans les orientations du projet ne peut que contribuer au succès du programme dans son ensemble. Le coût de cette éventuelle redistribution des services des conseillers techniques devra rester dans les limites du budget affecté aux effectifs d'assistance technique. Les besoins mis en évidence par l'analyse du marché du travail seront examinés par l'USAID et tout changement de personnel n'interviendra qu'après son approbation.

J. Formation des enseignants

L'OFPPT a donné son accord pour l'admission de candidates dans ses instituts de formation d'enseignants, à partir de 1978. Trois instituts pour la formation d'enseignants sont actuellement dirigés par l'OFPPT à Casablanca : l'Institut de Formation des Cadres Techniques (INFCT), l'Institut des Métiers du Bâtiment (IMB) et l'Institut National de Formation des Cadres en Comptabilité et Secrétariat (INFCCS). A l'INFCT, 113 élèves-instructeurs reçoivent un enseignement portant sur diverses spécialisations industrielles; l'IMB compte 18 élèves-instructeurs; enfin, à l'INFCCS, 61 de ces étudiants se spécialisent en comptabilité ou secrétariat. Les candidates acceptées par ces instituts doivent avoir achevé leurs études secondaires. L'enseignement et les installations de logement pour les internes sont gratuits et les élèves perçoivent une allocation mensuelle.

K. Formation des participantes

Le contractant sera chargé d'organiser la formation universitaire aux Etats-Unis de six Marocaines, afin qu'elles puissent poursuivre les activités de supervision exercées par le personnel affecté au projet, une fois ce dernier achevé. Deux candidates étudieront l'économie des ressources humaines. A leur retour, elles travailleront en étroite relation avec les Conseils de différentes régions, afin d'analyser l'influence du marché du travail sur les ouvrières et employées, de promouvoir les possibilités d'emploi pour les femmes, d'aider au placement, etc.

Deux Marocaines remplaceront la psycho-sociologue en fin de projet et rempliront à cet effet les fonctions de conseillères auprès des femmes stagiaires et employées. Elles poursuivront leurs études aux Etats-Unis. Deux autres suivront des cours d'enseignement dans le domaine de la formation professionnelle. L'une s'orientera particulièrement vers la formation spécialisée industrielle et l'autre vers la formation commerciale; elles seront intégrées au sein du personnel de l'OFPPT.

Ces six candidates passeront trois années aux Etats-Unis, y compris cinq mois de cours de langue. A leur retour, leurs fonctions chevaucheront avec celles de l'équipe du projet pendant une période de six mois.

L. Emploi

Il est clair que le présent projet pilote pour la formation des femmes à l'intérieur de l'organisation de l'OFPPT ne peut avoir de valeur que s'il prouve la capacité des femmes à occuper des emplois dans des

branches non traditionnelles. Le succès de la formation envisagée repose sur la mise en pratique des spécialisations étudiées dans le monde du travail. L'objectif du projet n'aura été que partiellement atteint si les femmes ne parviennent pas à trouver des emplois rémunérés correspondant à leur formation.

L'équipe du projet assurera une formation orientée vers des emplois spécifiques. Les programmes de formation ne seront appliqués que dans les régions où existeront des débouchés sur le marché du travail. Le chef d'équipe et l'économiste maintiendront d'étroits contacts avec chacun des Conseils de Perfectionnement. Les étudiantes bénéficieront pendant leur formation de stages au sein des entreprises. Une fois placées, les employées ou ouvrières resteront en liaison avec le centre par l'intermédiaire de la conseillère, du directeur et des instructeurs. Les centres conserveront des contacts avec toutes les diplômées sur les lieux de leur travail.

M. Reproduction du programme

Il est bien évident que le projet pilote, conçu dans un esprit d'innovation, ne doit pas négliger l'aspect relatif à la reproduction du programme. Le projet pilote qui s'adresse aux femmes doit fournir un type d'assistance technique et de programme qui puisse aisément être intégré au sein de l'organisation de l'OFPPT. Dès le départ, les étudiantes ne seront pas isolées dans des centres exclusivement réservés aux femmes. Au contraire, elles seront admises dans des centres où des hommes suivent déjà des cours de formation. Une fois le succès de cette entreprise démontré, il sera plus facile de faire admettre la participation des femmes dans les autres centres de formation. L'enseignement mixte nécessite un investissement moindre; il élimine les retards engendrés par de nouvelles constructions; et aussi, il supprime le malaise que l'on peut ressentir à s'occuper d'un groupe privilégié.

Avant que s'achève la troisième année, l'OFPPT et l'équipe sous contrat planifieront de façon précise l'introduction des femmes étudiantes dans d'autres centres de formation, conformément aux schémas suivis dans les centres pilotes. Kénitra, Meknes, Rabat et Tanger seraient vraisemblablement les sites choisis pour la mise en oeuvre de la première étape de reproduction du programme.

N. Résumé des résultats attendus

Deux centres-pilotes appartenant à l'OFPPT offriront aux femmes la possibilité de recevoir une formation industrielle ou commerciale. Un système de placement et d'évaluation du travail exécuté aura été mis en place et fonctionnera de façon permanente. Des cadres féminins seront intégrés au sein du personnel travaillant au bureau central de l'OFPPT.

O. Résumé des contributions

Le Gouvernement du Maroc assumera la responsabilité des éléments suivants :

(1) les bâtiments, le mobilier et une partie de l'équipement;
(2) les salaires des instructeurs locaux;
(3) la totalité des dépenses administratives et de gestion;
(4) les dortoirs pour certaines des étudiantes; et
(5) les voyages internationaux entrepris par les participantes au programme de formation.

L'AID fournira les services sous contrat d'une pédagogue/directrice des programmes, d'une spécialiste en matière de développement de l'emploi, d'une conseillère, ainsi que des spécialistes en formation professionnelle pour une durée de trois ans et demi. L'USAID subventionnera la formation de six Marocaines qui étudieront aux Etats-Unis la socio-psychologie, l'économie des ressources humaines et la formation professionnelle pendant une période de trois ans. Il est attendu que l'assistance technique sera fournie au titre d'un contrat passé directement entre le Gouvernement du Royaume du Maroc et un contractant qualifié.

La bonne marche du projet nécessite également un équipement et du matériel de formation technique. L'équipe sous contrat aura une voiture à sa disposition pour lui permettre de circuler entre les deux sites pilotes et d'assurer le bon déroulement du programme tant à Fes qu'à Casablanca. Le contractant assumera la responsabilité de l'acquisition du matériel.

P. Description des services techniques

Le contractant soumettra des recommandations aux directeurs des centres pilotes et se concertera avec le personnel de formation en fonction dans ces centres quant à la conception et à l'exécution des objectifs suivants :

(1) augmentation du nombre de femmes diplômées des centres de formation;
(2) renforcement de l'efficacité des services d'emploi et de placement ouverts aux femmes inscrites aux programmes de formation des centres; et
(3) amélioration des méthodes d'enseignement et des connaissances des professeurs en matière de dessin, électricité, électronique, comptabilité et secrétariat.

En liaison avec le point (1) mentionné ci-dessus, il sera attendu du contractant qu'il élabore des programmes visant à étendre le recrutement des femmes, qu'il leur fournisse des conseils pendant la période de formation et durant les premiers mois de travail et qu'il sensibilise les éducateurs et les employeurs aux besoins spécifiques des femmes qui travaillent. En ce qui concerne le point (2), le contractant devra élaborer des stratégies visant à encourager les employeurs individuels à (a) étudier les tâches et les besoins en spécialisations et les comparer aux qualifications des femmes diplômées des centres pilotes, et (b) participer aux programmes qui prévoient de façon systématique les futurs besoins d'emploi. Il devra en outre concevoir un système permettant de contrôler les fonctions exercées au travail et d'identifier les problèmes que rencontreront les diplômées. A l'égard du point (3), le contractant sera chargé de développer des méthodes de formation appropriées, d'instruire les unités utilisant de telles méthodes, de participer à la préparation de programmes de cours et à la mise au point de matériel de formation, de réviser les

- analysera les besoins en formation et les modifications de programmes souhaitables pour répondre aux possibilités d'emploi, et formulera des recommandations dans ce sens au personnel du projet et du Ministère du Travail concerné;
- après formation aux Etats-Unis, informera ses homologues Marocains sur la façon d'assumer les responsabilités afférentes à la continuation et à l'expansion des activités développées pour faire en sorte que le programme mis en place par le projet encourage les institutions à établir des analyses systématiques et à assouplir l'orientation de leurs activités, pour répondre aux besoins d'emploi à l'égard des femmes dans les domaines indiqués.

3. Socio-psychologue (possédant une expérience professionnelle quant à l'assistance aux femmes sur les plans social et du travail - en particulier dans les pays en développement et au Proche-Orient si possible - réceptive et sensible aux problèmes de la promotion des femmes, comprenant le contexte culturel Marocain dans lequel se situe ce programme.)

- étudiera et analysera les contraintes sociales, culturelles et économiques qui affectent l'emploi des femmes diplômées au Maroc et se basera sur les résultats de son étude pour exercer ses fonctions de conseillère dans ce domaine;
- fournira des recommandations et suggèrera des principes d'action aux fonctionnaires responsables du Ministère du Travail et en particulier de la Formation Professionnelle à l'égard des besoins spécifiques liés à l'augmentation de l'emploi des femmes;
- agira en qualité de conseillère auprès des femmes étudiant dans les centres de Fes et de Casablanca (et éventuellement dans d'autres centres à mesure de l'expansion du programme), pendant toute la durée du projet; maintiendra cette fonction vis-à-vis des diplômées du programme, étudiera et analysera les problèmes d'emploi et les solutions et réponses qui leur sont apportées; et formulera des recommandations visant à modifier le programme en fonction des conclusions de son étude;
- après le retour des stagiaires des Etats-Unis, travaillera en collaboration avec ses homologues Marocaines pour assurer le transfert progressif des responsabilités afférentes à l'exécution de cette partie du projet.

4. Spécialiste de la formation professionnelle (dessin) (ayant une grande expérience pratique de l'enseignement du dessin en tant que spécialisation professionnelle (dessin industriel et de bâtiment); familiarisée à ce type de formation professionnelle dans les pays en développement et au Proche-Orient si possible; consciente de la situation socio-culturelle au Maroc.)

- travaillera étroitement avec les éducateurs Marocains (ainsi qu'avec les professeurs de la formation d'enseignants) qui enseignent le dessin industriel et du bâtiment à Casablanca de même qu'à Fez, afin d'analyser le contenu des cours et des

méthodes utilisées pour l'enseignement du dessin dans les deux centres; soumettra régulièrement aux professeurs des suggestions portant sur les moyens appropriés à mettre en oeuvre pour l'amélioration de l'enseignement (contenu des programmes d'études et méthodes de formation);
- établira et maintiendra des contacts étroits avec le milieu professionnel (employeurs et employés) et à partir des informations recueillies, formulera des recommandations pour l'amélioration des programmes de cours et des méthodes d'enseignement; aidera les professeurs à élaborer des programmes d'études améliorés, des plans de cours et des techniques de micro-enseignement, en utilisant du matériel didactique et notamment du matériel programmé, et à organiser avec les élèves des séances critiques;
- suivra dans leur carrière les diplômées des centres de formation; s'appuyant sur les résultats de l'analyse relative aux moyens applicables pour l'amélioration de l'enseignement, elle proposera aux professeurs des révisions susceptibles de concourir à une telle amélioration;
- fournira sur une base régulière des conseils techniques et des recommandations à l'équipe du projet, aux responsables du Ministère du Travail et aux autres organismes concernés.

5. Spécialiste de la formation professionnelle (électricité/électronique)

6. Spécialiste de la formation professionnelle (comptabilité commerciale)

Ces deux spécialistes devront posséder des connaissances identiques dans leurs domaines respectifs à celles de la spécialiste en dessin. Elles seront chargées d'améliorer les programmes d'études, le contenu des cours et les méthodes d'enseignement dans les deux centres (et autres si nécessaire). À cet effet, elles devront maintenir des contacts avec les professeurs, les stagiaires, les membres du milieu professionnel, les employeurs, les diplômées des programmes de formation ainsi qu'avec leurs homologues, afin d'aider à mettre en place un système d'analyse et de procédures permettant de relever le niveau de la formation technique dans les domaines de l'électricité/électronique et de la comptabilité commerciale.

PROJET DE PLAN FINANCIER
(Source et Demande de Financement - Millions de Dollars)

Au 14 Aout 1978 — Projet No. 608-0147

Contributions au Projet	MONTANT AFFECTE A UN PROJET FINANCE PAR AUGMENTATIONS					
	Engagements cumulés au 14 Aout 1978		Engagements anticipés		Total	
	A.I.D.	GOM	A.I.D.	GOM	A.I.D.	GOM
Services techniques	1.686		0.836		2.522	
Formation	0.312		-		0.312	
Equipement	0.402		-		0.402	
Coûts d'opération de l'OFPPT		0.800		0.400		1.200
Total	2.400	0.800	0.836	0.400	3.236	1.200

U.S. GOVERNMENT PRINTING OFFICE : 1979 O—54-603